



Erhöhung der Transparenz in der Lieferkette

**Nine&Co.** hat sich zum Ziel gesetzt, der führende Anbieter von nachhaltigen Produkten in der Bekleidungsindustrie zu werden. In den vergangenen Jahren hat das Unternehmen geschaffte all seine Tier-1-Lieferanten (Direktlieferanten) zurückzuverfolgen. Derzeit arbeitet das Unternehmen daran, die Transparenz der Lieferkette von Tier-2-Lieferanten zu erhöhen, welche derzeit noch unbekannt sind.

In 2020 erweiterte Nine&Co. Ihre Übersicht der Zulieferer-Produktionsstandorte, um auch Tier-2-Lieferanten zurückverfolgen und offenlegen zu können. Derzeit sind etwa 150 Tier-2-Lieferanten bekannt.



Entwicklung von nachhaltiger Verpackung

**Alpine** hat sich zum Ziel gesetzt seine Verpackungen nachhaltiger zu gestalten. In 2020 hat das Unternehmen eine nachhaltigere Verpackungslinie entwickelt, die 98 % weniger Kunststoff pro Einheit enthält. Die Verpackung besteht aus FSC-zertifiziertem Karton, biologisch abbaubarem PaperFoam sowie einem kleinen Kunststofffenster" aus recyceltem Kunststoff.

Die nachhaltige Verpackungslinie wurde im Jahr 2021 für die sechs meistverkauften Produkte von Alpine eingeführt.



Entwicklung einer nachhaltigen Kleiderkollektion

**Petrol** zielt darauf seine Auswirkungen auf die Umwelt so weit wie möglich zu verringern, welches durch den Einsatz von nachhaltigen Materialien in seiner Kleidung umgesetzt werden soll. In 2020 hat Petrol ein nachhaltiges Markenversprechen eingeführt: "The Road to a Cleaner Future". Diese Kollektion besteht zu 25% aus nachhaltigen Modellen.

Petrol hat sich zum Ziel gesetzt, den Anteil nachhaltiger Modelle jedes Jahr um mindestens 5 Prozentpunkte zu erhöhen.

## NINE & Co.

BRANDS FOR MUMS & KIDS



### Ein existenzsicherndes Gehalt als Basis für die Arbeit

**Nine&Co.** legt Wert darauf, dass alle an der Herstellung und Lieferung seiner Produkte Beteiligten auf eine faire und sichere Weise behandelt werden. Langfristiges Ziel des Unternehmens ist es, das Lohngefälle bei seinen größten Zulieferern bis 2023 zu verringern.

Der erste Schritt zur Erreichung dieses Ziels wurde bereits unternommen: 2020 wurde ein Pilotprojekt bei zwei Hauptlieferanten (IN & TR) gestartet, die für ~20% der Produktion verantwortlich sind. Nine&Co. hat sich zum Ziel gesetzt, das Lohngefälle bei diesen beiden Zulieferern im 2021 zu verringern.

## SoLow

we make wooden toys



### Nachhaltige Materialbeschaffung

Seit der Übernahme durch Vendis hat **SoLow** mehrere ESG-Maßnahmen im Bereich der Materialbeschaffung eingeführt. Die EU-Holzverordnung verbietet die Vermarktung von Produkten, die illegal geschlagenes Holz enthalten.

Zur Einhaltung der Holzverordnung hat SoLow ein Due Diligence System (DDS) für Holz und Papier eingeführt. Künftig wird das Unternehmen eine Risikoanalyse der derzeitigen Lieferanten von Holzprodukten durchführen und zu 100 % FSC-zertifiziertes Holz, Karton und Papier einkaufen.

## Beliving



### Talent entwickeln & Wohlergehen fördern

**Beliving** erkennt die Bedeutung der Talententwicklung sowie des Wohlbefindens der Mitarbeiter an. Unternehmen, die in der Lage sind Mitarbeiter anzuziehen, zu halten sowie diese Talente zu fördern, sind besser in der Lage den Unternehmenswert zu erhalten und langfristig zu steigern.

Um das Engagement der Mitarbeiter zu fördern, führte das Unternehmen in 2020 seine erste Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage durch. Darüber hinaus wurden verschiedene Schulungskurse für das Verkaufspersonal durchgeführt und ein Kurs für Filialmitarbeiter gestartet, um die Beförderung von Mitarbeitern zu fördern.



### Wechsel zu 100% FSC-zertifiziertes Papier

**L'Atelier d'Amaya** hat sich zum Ziel gesetzt, die Umweltauswirkungen von Verpackungen zu reduzieren. Es ist daher ein langfristiges Ziel des Unternehmens, auf vollständig aus recyceltem Papier und Karton bestehenden Verpackungen umzusteigen.

Im Jahr 2020 hat L'Atelier d'Amaya bereits den ersten Schritt zur Verbesserung der Nachhaltigkeit von Verpackungen unternommen: Alle für die Verpackung verwendeten Papiere und Kartons werden durch 100% FSC-zertifizierte Materialien ersetzt.



### Plattform für Training & Entwicklung

**Kamera Express** ist sich der Wichtigkeit von Mitarbeiterzufriedenheit und -entwicklung bewusst. Dies kann nicht nur kulturelle, sondern auch wirtschaftliche Vorteile mit sich bringen: Ein höheres Wohlbefinden der Mitarbeiter kann zu einer höheren Produktivität führen.

In 2020 hat das Unternehmen die „Kamera Express University“ ins Leben gerufen, eine digitale Plattform, welche Mitarbeitern die Möglichkeit bietet, sich an mehreren Onlineschulungen zu beteiligen. Für die Zukunft plant das Unternehmen die Ausbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten durch die Einstellung eines dafür verantwortlichen Mitarbeiters weiter auszubauen.



### Einführung eines „Personalhandbuchs“

**Sylphar** hat die Zahl der Mitarbeiter seit 2018 verdoppelt. Daher ist für solch schnell wachsende Unternehmen wichtig über eine praktische ESG-Richtlinie zu verfügen. Dies trägt dazu bei, eine einheitliche Kultur zu schaffen, Mitarbeiter zu unterstützen und das Risiko rechtlicher Konflikte zu minimieren.

Zu diesem Zweck hat das Unternehmen in 2020 ein konzernweites "Personalhandbuch" veröffentlicht. Dieses Handbuch enthält wichtige Richtlinien zu den Themen Verhaltenskodex, Datenschutz, Korruptionsbekämpfung, Geschenke, Whistleblowing, Diversität, Gesundheit und Sicherheit sowie Personalwesen.